

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan (Bappedalitbang) Kabupaten Nias, maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. **Budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja,pegawai,(Y).**
Hal ini ditunjukkan dengan nilai **t hitung sebesar 4,455 lebih besar dari t tabel 2,000** dan nilai signifikansi sebesar **$0,000 < 0,05$** . Koefisien regresi sebesar **0,473** menunjukkan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi akan diikuti peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, budaya organisasi berkontribusi sebesar **47,3%** terhadap peningkatan kinerja pegawai Bappedalitbang Kabupaten Nias.
2. **Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja,pegawai,(Y).**
Hasil uji parsial diperoleh nilai **t hitung 3,926 > t tabel 2,000** dengan signifikansi **$0,000 < 0,05$** . Koefisien regresi sebesar **0,401** menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar **40,1%** terhadap peningkatan kinerja pegawai.
3. **Budaya organisasi (X1) dan kepemimpinan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).**
Hasil uji F menunjukkan nilai **F hitung 36,732 > F tabel 3,09** dengan nilai signifikansi **$0,000 < 0,05$** . Koefisien determinasi (R^2) sebesar **0,618** menunjukkan bahwa **61,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama**, sedangkan sisanya 38,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik budaya organisasi yang terbentuk, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan pentingnya penguatan nilai-nilai, norma, dan perilaku kerja kolektif dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan di lingkungan organisasi pemerintah.
5. `Secara simultan, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sinergi antara kedua

variabel ini menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kolaboratif, dan inovatif.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Bappedalitbang Kabupaten Nias, disarankan untuk terus memperkuat budaya organisasi yang positif dengan menanamkan nilai-nilai kerja yang adaptif, kolaboratif, dan inovatif melalui pelatihan, pembinaan internal, serta komunikasi yang efektif. Budaya organisasi yang kuat akan membentuk karakter pegawai yang profesional dan berintegritas.
2. Pimpinan diharapkan mampu mengembangkan gaya kepemimpinan yang transformatif dan partisipatif, dengan memperhatikan kebutuhan, aspirasi, serta potensi masing-masing pegawai. Kepemimpinan yang terbuka terhadap saran dan kritik akan meningkatkan rasa memiliki (sense of belonging) pegawai terhadap organisasi.
3. Diperlukan evaluasi dan pengembangan sistem manajemen kinerja yang lebih komprehensif, dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti motivasi, sistem penghargaan, serta peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan berkelanjutan.
4. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, sistem penghargaan, atau penggunaan teknologi informasi, sehingga model penelitian menjadi lebih komprehensif dan relevan.
5. Bagi pemerintah daerah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik secara berkelanjutan.